TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Ontario

MARY ANNE MCKELLAR – PRÉSIDENTE

PLAN D'ACTIVITÉS DU TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2015 - 2018

Table des matières

Mandat et autorité législative 1

Aperçu des programmes et des activités principales de l'organisme 1

Arbitrage 1

Médiation 1

Administration 2

État des lieux environnemental 2

Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques 3

Activités clés avec des groupes d'intervenants 4

Plan de ressources humaines 4

Plan de technologie de l'information 4

Plan de communications 5

Annexe A - Ressources financières 6

Annexe B - Limites ETP 7

Annexe C - Mesures du rendement 8

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE
PLAN D'ACTIVITÉS 2015-2018

Mandat et autorité législative

En vertu de la *Loi sur l'équité salariale* (Loi), le Tribunal de l'équité salariale (le Tribunal) a compétence pour entendre et trancher des différends en matière d'équité salariale. Ses décisions sont définitives et ont à toutes fins force de chose jugée. Le Tribunal a compétence exclusive pour trancher toutes les questions de fait ou de droit soulevées à l'occasion d'une question dont il est saisi.

Le Tribunal rend des services décisionnels efficaces dans des affaires d'équité salariale dans l'objectif de maintenir des lieux de travail équitables et harmonieux, de permettre aux employeurs d'attirer et de conserver en poste des travailleurs et de contribuer à instaurer un environnement de travail susceptible d'attirer des emplois et des investissements dans l'économie de l'Ontario. L'objet de la *Loi sur l'équité salariale* est de prendre des mesures concrètes aux fins d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rétribution des employés oeuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine en Ontario. Cet objectif est le plus efficacement atteint si les employeurs, les agents négociateurs et les employés coopèrent. Le Tribunal s'est engagé à encourager les règlements amiables entre les parties.

Aperçu des programmes et des activités principales de l'organisme :

Le Tribunal a deux activités principales :

- Arbitrage
- Médiation

Arbitrage

Le Tribunal a une nature tripartite. Il se compose d'agents présidents neutres et de membres représentant les employeurs et les employés ou syndicats. Il est attendu des membres qu'ils tiennent compte des perspectives et des préoccupations de leur collectivité dans la prise de leurs décisions. Tous les agents présidents sont également nommés à la Commission des relations de travail de l'Ontario (la « Commission »). Le Tribunal tient des audiences où des preuves sont présentées et des arguments oraux plaidés. Les questions liées à l'équité salariale sont souvent complexes; l'audience se déroule parfois sur plusieurs jours. Les décisions du Tribunal sont rendues par écrit et affichées sur des sites Web accessibles (www.canlii.org). Il est recommandé aux parties de consulter un conseiller juridique indépendant avant de comparaître devant le Tribunal.

Médiation

Presque toutes les affaires sont soumises à une consultation préparatoire à l'audience devant un agent président, autre que celui qui présidera l'audience. L'objectif de la consultation préparatoire à l'audience est de cerner et réduire les questions en litige, d'organiser le dossier de façon à ce qu'il soit prêt pour l'audience et de trouver des possibilités de régler à l'amiable le plus grand nombre possible de questions en litige. Les consultations préparatoires à l'audience sont plus informelles qu'une audience et donnent aux parties la possibilité de poser des questions au sujet des procédures d'audience du Tribunal. Les consultations préparatoires à l'audience réduisent la durée de l'audience, ce qui permet aux parties et au Tribunal d'économiser du temps et de l'argent. Les parties sont de plus en plus encouragées à cerner toutes les questions préliminaires bien avant l'audience, pour que ces questions puissent être tranchées en se fondant sur des observations écrites s'il y a lieu.

Outre les consultations préparatoires à l'audience que prévoit la Loi, le comité d'audition du Tribunal affecté à une affaire, avec le consentement des parties, exerce parfois une forme de médiation ou d'arbitrage. Les membres ont obtenu des règlements amiables dans le cadre de la médiation dans des affaires qui auraient autrement exigé un grand nombre de jours d'audience. Il est à espérer que ces résultats encourageront d'autres parties à adopter cette forme de règlement extrajudiciaire des différends.

Administration

Le Tribunal reçoit un soutien administratif et d'autres services de soutien de la Commission des relations de travail de l'Ontario. La Commission fournit un vaste éventail de services, dont le traitement des cas, l'inscription au rôle des audiences, le budget, des fonctions de ressources humaines, des services d'information et de technologie de l'information, des services de bibliothèque et de recherche, ainsi que des services juridiques. C'est avantageux que la Commission fournisse ces services, car cela assure une utilisation efficiente des ressources, la cohérence des processus et des résultats, et la capacité de maintenir et de surveiller des pratiques de contrôle de qualité. Ces objectifs sont atteints tout en préservant le savoir-faire unique en son genre du Tribunal.

État des lieux environnemental

Analyse externe :

- Le Tribunal anticipe de maintenir une charge de travail principalement axée sur les employeurs du secteur parapublic syndiqué. Les agents présidents, qui sont tous également nommés à la CRTO, possèdent des connaissances dans le domaine de la négociation collective, de la restructuration des relations de travail et des relations de travail en général, ce qui les rend tout à fait compétents pour trancher ces différends. Le Tribunal a récemment conclu son audience sur deux requêtes qui soulèvent la question de savoir si un employeur qui a élaboré son programme d'équité salariale en utilisant la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur a l'obligation légale de maintenir l'équité salariale. La décision sera publiée prochainement. Les intérêts sont si élevés que, quelle que soit la décision rendue, il y a de grandes chances que le litige se poursuive (c'est-à-dire qu'une révision judiciaire soit demandée). Il semble qu'il y ait de plus en plus d'affaires qui concernent des différends découlant de négociations de programmes d'équité salariale dans des lieux de travail où les

circonstances ont changé depuis l'affichage du programme original. Comme certains programmes d'équité salariale ont été affichés il y a plus de 20 ans, il se peut très bien que le Tribunal soit saisi d'un plus grand nombre de différends de cette nature.

Analyse interne :

- Étant donné le nombre relativement faible de causes qu'il entend chaque année, le Tribunal a engagé des membres à temps partiel. Tant que le Tribunal pouvait nommer des membres à temps plein également nommés à la Commission des relations de travail de l'Ontario, le recrutement de membres à temps partiel ne constituait pas un problème.

Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques

Le Tribunal entendra et tranchera des cas dans le cadre d'un processus d'audience accessible et équitable, de l'établissement d'un calendrier d'audiences efficace et de la prise de décisions promptes et judicieuses, fondées sur les preuves présentées et les observations des parties, ainsi que de l'interprétation, par le Tribunal, des lois et de la jurisprudence pertinentes.

Le Tribunal continuera d'appliquer une stratégie de gestion des causes qui fait appel à ses ressources d'arbitrage et de médiation pour régler les différends entre les parties. Dans les cas où les parties ne parviennent pas à régler leurs différends à l'amiable, le Tribunal s'efforcera de trouver des moyens de simplifier les audiences grâce à des outils de gestion des causes : exposé conjoint des faits, résumés de témoignages anticipés, etc. Le Tribunal continuera de régler la question des retards et des demandes fréquentes de prorogations de délai et d'ajournements en tentant de décourager les ajournements, sauf dans des circonstances convaincantes. En outre, les ajournements sine die ont été réduits à des périodes de neuf mois, au lieu de douze.

La Loi prescrit qu'un comité de trois personnes constitue un quorum du Tribunal. Il y a deux membres à temps partiel représentant les employeurs et trois membres à temps partiel représentant les employés. Le Tribunal a de la difficulté à constituer un quorum, quel que soit le délai dont il dispose, si un des membres est malade ou n'est pas disponible, ou si un membre se trouve dans une situation de conflit d'intérêts. Dans les audiences sur le fond, la *Loi sur l'exercice des compétences légales* autorise une seule personne à constituer un quorum du Tribunal, avec le consentement des parties.

Le fait que le Tribunal utilise des membres à temps partiel comporte quelques risques. L'équité salariale est un domaine très compliqué et spécialisé. En raison de la faible indemnité journalière qui est payée aux membres à temps partiel du Tribunal (398 $ par jour d'audience comparé à 664 $ pour les membres de la CRTO) et de la petite charge de travail du Tribunal, il est difficile d'attirer des membres à temps partiel au Tribunal.

La possibilité qu'une partie demande une audience en français est également problématique. Le recours à des services d'interprétation orale consécutive double la durée de l'audience, et donc les coûts de l'audience, même avant d'ajouter les frais d'interprétation et de traduction. Étant donné la longueur des audiences du

Tribunal, les coûts additionnels pourraient être importants et constituer une pression pour les ressources financières du Tribunal.

Le nombre de requêtes déposées au Tribunal ne prédit pas avec exactitude les ressources qui seront nécessaires pour la tenue des audiences. En raison de la petite taille de l'échantillon et de l'importante différence dans la durée des audiences d'une affaire à l'autre, on ne peut pas parler de « durée moyenne de l'audience ». Les statistiques sur le nombre de dates d'audience ou de conférences préparatoires à l'audience prévues et tenues, ainsi que sur le nombre de décisions écrites rendues, reflètent plus exactement le travail du Tribunal. Toutefois, il existe encore une énorme différence entre les niveaux de complexité des décisions et le temps nécessaire pour générer une décision.

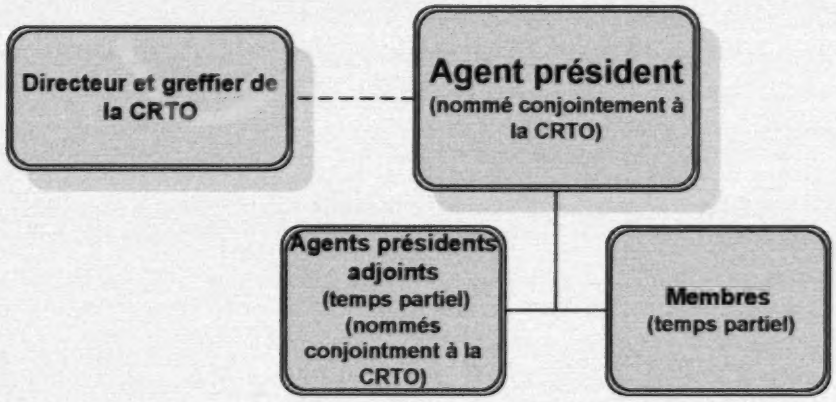
Activités clés avec des groupes d'intervenants

Le Tribunal communiquera avec ses groupes de clients et d'intervenants par le biais de séances d'information régulières et de conférences et séminaires.

Ressources humaines – Organisation

C'est la CRTO qui fournit au Tribunal des services de soutien : le Bureau du directeur - greffier, le Bureau des avocats, le chef de l'administration, les médiateurs et le personnel de traitement des causes de la CRTO. Le personnel du Tribunal se compose de personnes nommées par décret, dont l'agent président et deux agents présidents adjoints à temps partiel (tous nommés également à la CRTO) et cinq membres à temps partiel. Les personnes nommées à temps plein par décret touchent un salaire annuel dont le coût est partagé avec la CRTO, à laquelle ils sont également nommés. Les membres à temps partiel sont rémunérés par une indemnité journalière.

Organigramme du Tribunal de l'équité salariale



Plan de technologie de l'information

Les services de soutien en technologie de l'information, y compris l'entretien du site Web du Tribunal, sont fournis par la Commission. Le Tribunal est désormais doté d'un nouveau système de gestion des causes, récemment mis en place par la Commission, vers la fin juillet 2014, qui permet notamment d'améliorer les capacités de rapport afin de faciliter le suivi et la réponse au traitement des données. La formation du personnel sur le nouveau système se poursuit et des changements seront élaborés en 2015-2018 dans l'objectif d'améliorer encore davantage la capacité opérationnelle. La mise en place d'un projet de dépôt électronique qui sera intégré au nouveau système de gestion des causes est en cours, qui à la Commission, en 2014, s'appliquera également au Tribunal. Ce projet de dépôt électronique concerne le Tribunal. La modernisation du site Web du Tribunal a également commencé.

Plan de communications

Le Tribunal continuera de communiquer avec ses utilisateurs par le biais de son site Web. Ses décisions sont affichées dans la base de données CANLII. Le Tribunal participera régulièrement à des conférences et comités.

Annexe A – Position financière pluriannuelle du Tribunal de l'équité salariale - 2015-2018

Exercice 2014-2015 (000 $)

Programme/Région	*ETP*	Traitements et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et matériel	Total ACDF	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Tribunal de l'équité salariale	*2,0*	275,1	39,7	15,0	135,8	1,0	151,8	466,6		466,6
							-			
Total partiel du programme	*2,0*	275,1	39,7	15,0	135,8	1,0	151,8	466,6	0,0	466,6
Location					31,7		31,7	31,7		31,7
Grand total	***2,0***	**275,1**	**39,7**	**15,0**	**167,5**	**1,0**	**183,5**	**498,3**	**0,0**	**498,3**

Exercice 2016-2017 (000 $)

Programme/Région	*ETP*	Traitements et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et matériel	Total ACDF	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Tribunal de l'équité salariale	*2,0*	275,1	39,7	15,0	135,8	1,0	151,8	466,6		466,6
							-			
Total partiel du programme	*2,0*	275,1	39,7	15,0	135,8	1,0	151,8	466,6	0,0	466,6
Location					31,7		31,7	31,7		31,7
Grand total	***2,0***	**275,1**	**39,7**	**15,0**	**167,5**	**1,0**	**183,5**	**498,3**	**0,0**	**498,3**

Exercice 2017-2018 (000 $)

Programme/Région	*ETP*	Traitements et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et matériel	Total ACDF	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Tribunal de l'équité salariale	*1,0*	275,1	39,7	15,0	136,8	5,2	151,8	466,6		466,6
							-			
Total partiel du programme	*1,0*	275,1	39,7	15,0	136,8	5,2	151,8	466,6	0,0	466,6
Location					31,7		31,7	31,7		31,7
Grand total	***1,0***	**275,1**	**39,7**	**15,0**	**167,5**	**5,2**	**183,5**	**498,3**	**0,0**	**498,3**

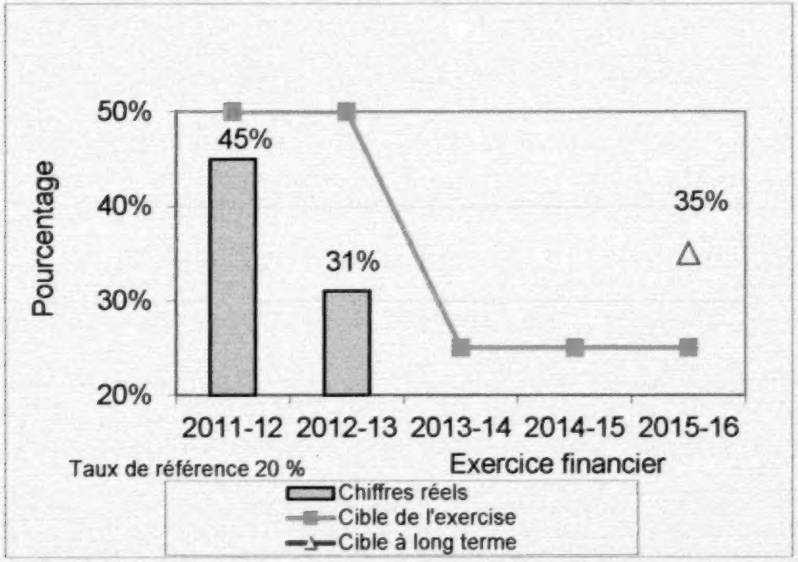
Plan d'activités de l'organisme 2015-2018
Taux de référence par groupe de rémunération
Plafond ETP - pluriannuel

Organisme : Tribunal de l'équité salariale

	2014-2015						2015-2016				
Groupe de rémunération	**Régulier**		**Durée fixe**		**Total**		**Régulier**		**Durée fixe**		**To**
	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP
HD / ITX					0.00	0.00					0.00
SRC					0.00	0.00					0.00
Exclu					0.00	0.00					0.00
SEFPO					0.00	0.00					0.00
AEEGAPCO					0.00	0.00					0.00
PEGO					0.00	0.00					0.00
ALOC					0.00	0.00					0.00
OCAA					0.00	0.00					0.00
PSAT					0.00	0.00					0.00
AOPDPS					0.00	0.00					0.00
OPPA					0.00	0.00					0.00
Personnel du ministère					0.00	0.00					0.00
Employés par décret	2.00				2.00	0.00	2.00				2.00
À déterminer					0.00	0.00					0.00
Étudiants					0.00	0.00					0.00
Total	**2.00**	**0.00**	**0.00**	**0.00**	**2.00**	**0.00**	**2.00**	**0.00**	**0.00**	**0.00**	**2.00**
		Total avec postes vacants financés				**2.00**		**Total avec postes vacants financés**			

Annexe C – Mesures du rendement (public) : Tribunal de l'équité salariale 2015 - 2018

Pourcentage de règlement des cas pendant l'exercice.



Engagements pour 2015

▶ 25 % des affaires réglées pendant l'exercice.

Cible à long terme

▶ 35 % des affaires réglées pendant l'exercice.

Que montre le graphique?

▶ La charge de travail du Tribunal, chaque année, se compose de deux groupes de dossiers : les affaires reportées de l'exercice précédent et les affaires déposées pendant l'exercice en cours. Le graphique mesure le nombre total d'affaires du Tribunal qui sont réglées pendant l'exercice.

Nota : Le taux de règlement plus faible et le délai jusqu'à la conclusion des affaires reflètent la nature complexe des différends en matière d'équité salariale, qui aboutit à un faible nombre de règlements négociés. En conséquence, presque toutes les affaires sont tranchées après de longues audiences. En général, le même avocat représente les parties dans des affaires d'équité salariale et la date des audiences est souvent retardée pour des raisons de disponibilité de l'avocat et des agents présidents qui sont également nommés à d'autres tribunaux décisionnels.